

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГЕНДЕРНИХ ГРУП ЯК СУБ'ЄКТІВ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

М.Г. Ткалич,

кандидат психологічних наук, доцент
кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

Я.Ю. Кацович,

здобувач кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

В статті визначені основні особливості гендерних груп як великих соціальних груп; проаналізовані особливості моногендерних та гетерогендерних груп; висвітлений соціально-психологічний феномен інгрупового фаворитизму гендерних груп та феномен посідачів символічного права (токенізм).

Ключові слова: гендерна група, моногендерна група, гетерогендерна група, інгруповий фаворитизм, токенізм.

В статье определены основные особенности гендерных групп как больших социальных групп; проанализированы особенности моногендерных и гетерогендерных групп; представлен социально-психологический феномен ингрупового фаворитизма гендерных групп и феномен носителей символического права (токенизм).

Ключевые слова: гендерная группа, моногендерная группа, гетерогендерная группа, ингруповой фаворитизм, токенизм.

Гендерні групи є стійкими соціально-психологічними спільностями людей, члени яких усвідомлюють себе як чоловіки і жінки та розділяють і репрезентують норми статевоспецифічної поведінки, – вони значною мірою впливають на процес організаційної взаємодії та визначають її гендерноспецифічні ознаки.

Мета статті полягає у визначенні соціально-психологічних особливостей гендерних груп як суб'єктів гендерної взаємодії в організації.

Як зазначає І.С. Клеціна [10], гендерним групам притаманні усі характеристики великих соціальних груп, які визначені у роботах В.С. Агеєва [1], Г.М. Андрєєвої [2], А.І. Донцова [7], А.В. Мікляєвої та П.В. Румянцевой [12], В.В. Москаленко [13] та ін.

До основних характеристик великих соціальних груп належать: загальні характеристики великих соціальних груп, їх психологічна структура, характеристика положення та статусу макрогрупи у суспільстві, структура їхньої взаємодії та соціального обміну.

Гендерна група належить до того виду великих соціальних груп, який визначається як кількісно необмежена умовна спільність людей, яка виокремлена на основі певних соціальних та демографічних ознак (статевої належності). Гендерним групам як великим соціальним групам притаманні такі специфічні регулятори соціальної поведінки як: гендернотипові норми, звичаї, традиції; спосіб життя; інтереси, цінності, потреби; мова (особливості спілкування) [10].

Отже, гендерним групам в організаціях притаманні загальні (суспільні) характеристики цих груп, а також певні групо-індивідуальні особливості, обумовлені організаційним контекстом (тип організації, гендерна політика організації, кількість чоловіків і жінок в організації, статевий розподіл посад, гендерний розподіл керівних посад) та характеристиками малої групи (відділу або підрозділу в організації) та специфікою гендерного складу, розподілу посад в підрозділі.

Дослідження М.Кіммела [8], D.L. Collinson та J. Hearn [21], J.K. Fletcher та R.J. Ely [23], E. Holvino [24], показали, що зазвичай вчені акцентують увагу на міжгрупових відмінностях гендерних груп, що означає ігнорування відмінностей *всередині* кожної групи – відмінностей, які нерідко виявляються більшими за відмінності між групами. Окрім цього, гендерна взаємодія буває не лише «гетерогендерною», а й «моногендерною».

Виходячи з цього, можна виокремити *2 типа гендерної взаємодії персоналу організації за ознакою належності персоналу до певної гендерної групи:*

- 1) «своя стать – зі своєю статтю» – моногендерна;

2) «своя стаття – з протилежною статтю» – гетерогендерна.

Гетерогендерна взаємодія, на думку дослідників, зазвичай характеризується інстинктивною статевою поведінкою і бажанням справити позитивне враження на представника протилежної статі та відображає існуючі гендерні ролі, норми та стереотипи чоловіків і жінок та їх дію стосовно один одного.

Моногендерна взаємодія, на наш погляд, має свою специфіку, яка також обумовлена системою ролей, норм, стереотипів, але вже в середині власної гендерної групи.

М.В. Реуцький зазначає, що саме в моногендерному колективі відбувається загострення негативних рис, що традиційно вважаються переважно жіночими та чоловічими. Виникає свого роду синергетичний ефект, що знімає внутрішні моральні бар'єри [15].

Важливість вивчення гетеро- та моногендерної взаємодії в організації стає очевидною після врахування її соціально-психологічних особливостей та кількості організацій, які належать до моно- та гетерогендерних.

За підсумками досліджень, проведених в Україні [4; 5], з'ясувалося, що в середовищі фахівців і керівників різних рівнів переважають так звані «розбавлені колективи», в яких співвідношення працівників обох статей зміщене щодо тотожного значення (1/1), або в бік чоловіків, або в бік жінок. Такі колективи були виявлені в 57% вибірки. У чистому ж вигляді гомогенні колективи сьогодні зустрічаються рідко. Однак, колектив, який складається з більш ніж 75% представників однієї статі, зазвичай зараховується до гомогенного, взаємодія в якому має свою специфіку. На ці колективи припадає в середньому 15% вибірки.

В Україні, згідно дослідженням, склався усталений гендерний розподіл сфер економічної діяльності. Характерною рисою українського ринку праці є професійна сегрегація за статтю, тобто наявні традиційно «жіночі» й «чоловічі» види економічної діяльності.

Так, в сферах охорони здоров'я та соціальної допомоги, державному управлінні, фінансовій діяльності, освіті, у оптовій та роздрібній торгівлі побутовими товарами, готельному й ресторанному бізнесі понад 75% працюючих становлять жінки. Саме в цих видах економічної діяльності протягом 2002-2010 років спостерігався найвищий попит на жіночу працю, а отже, в цих сферах гендерна взаємодія наближена до моногендерної.

Традиційно «чоловічими» в Україні є сфери машинобудування, добувної промисловості, транспорту, будівництва та військової промисловості. В організаціях, які належать до цих сфер, зазвичай спостерігаються моногендерні чоловічі групи.

Зарубіжні дослідження Р. Анкер [2], М. Billing [17], М.В. Brewer [19], J.K. Fletcher [23], показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях: символічному (0-10% представленості); перехідному (11-40%); парному (40-60%).

Проаналізуємо *особливості взаємодії в моногендерних та гетерогендерних колективах*. Почнемо з аналізу *моногендерних* («жіночих» та «чоловічих» колективів та організацій).

При аналізі взаємодії в жіночих організаціях та колективах, як зазначають дослідники (Н.В. Досіна [8], І.С.Клеціна [10], Н.В. Кулагіна [11], М.В. Реуцький [15]), треба враховувати наступні моменти: жінки частіше, ніж чоловіки, проявляють чутливість до психологічного клімату в колективі і прагненню працювати в психологічно комфортній для себе атмосфері; при здійсненні управлінських рішень підлеглі жіночої статі звертають увагу не тільки на зміст, але ще і в значній мірі на форму, в якій це рішення до них доводиться; відносини керівника з підлеглими в жіночому колективі повинні бути рівними з усіма; жіночий колектив зазвичай слабо ієрархізований і тримається на особистих стосунках.

Існує стереотип, що ідеальний для жінки колектив – побудований за принципом родини, оскільки на робочі відносини жінки схильні проектувати відносини сімейні; жінка цінує стабільність свого становища, тому будь-які зміни можуть сприйматися жіночим колективом негативно.

Аналіз гендерної взаємодії персоналу організацій всередині чоловічої групи у моногендерних колективах, показав, що специфіка цієї взаємодії значною мірою пов'язана з тими нормами та стереотипами, які існують щодо маскуліності та жорскістю закріплених за чоловічою групою ролей.

Наприклад, D.L. Collinson виокремлює такі дискурси та практики множинної маскуліності у взаємодії персоналу організацій, яка реалізується більшою мірою на моногендерному (чоловічому) рівні: авторитаризм, патерналізм, заповзятливість, інформалізм, кар'єризм [21, с. 78].

Узагальнення досліджень цих дискурсів та практик маскулінності у роботах М. Кіммела [8], D.L. Collinson [21], R.M. Connell [22] дозволяє виокремити їх основні характеристики.

Авторитаризм більшою мірою, але не ексклюзивно, притаманний представникам вищих посад (топ-менеджерам, функціональним директорам та ін.). Він характеризується відсутністю толерантності, відмовою від діалогу та дискусій, жорстким контролем, відсутністю зворотнього зв'язку. Зазвичай авторитарний дискурс взаємодії базується на булінгу та формуванні почуття страху у співробітників та підлеглих, особливо тих, хто своєю поведінкою не відповідає нормі домінуючої маскулінності.

Патерналізм, на відміну від авторитаризму, вирізняється тим, що чоловіки реалізують свої владні повноваження на основі моральної кооперації, з врахуванням персональних, довірливих стосунків та потреб персоналу організації задля формування внутрішньої мотивації та ідентифікації персоналу з організацією, що позитивним чином позначається на взаємодії в організації. Але реалізуючи патерналістський підхід у взаємодії, чоловіки відокремлюють себе від жінок та ідентифікуються з іншими чоловіками.

Заповзятливість також належить до маскулінних практик у взаєминах персоналу організацій, основними характеристиками якої є змагальність у досягненні результату, постановка завдань, спрямованість на результат, завоювання нових ринків, економія бюджету. Важливою є економічна ефективність персоналу. Цей підхід виключає із взаємодії чоловіків, які є «недостатньо чоловіками» та не можуть тримати таку планку. Також він виключає із взаємодії більшість жінок в організаціях, оскільки вважається, що вони мають меншу схильність до змагання, а також витрачають більше ресурсів (час на догляд за дітьми, вагітність), ніж заощаджують.

Інформалізм – це спосіб побудови міжособистісних неформальних стосунків в організації серед чоловіків на підставі маскулінних інтересів та спільних цінностей (стереотипно маскулінні цінності та теми для неформального спілкування всередині маскулінної інгрупи: гумор, спорт, автомобілі, секс, жінки, алкоголь). Механізмом формування цієї практики взаємодії в організації виступає інгруповий фаворитизм гендерних груп.

Кар'єризм в даному випадку розглядається як змагання між чоловіками в організації в різних символічних та економічних формах. Кар'єрні змагання є вимогою чоловічої гендерної ролі «бути професійно успішним».

Як зазначає М. Кімел, у суто чоловічих трудових колективах роль нечисленних жінок зводиться до налагодження взаємодій поміж чоловіками. Жінки зазвичай виконують ті функції, які дослідники називають «емоційною роботою» [8].

R.M. Connell [22] у своїй теорії гегемонії маскулінності спробував пояснити гіпермаскулінну поведінку тим, що, хоча в будь-якому чоловічому співтоваристві існує не один, а кілька типів маскулінності, на вершині цієї ієрархії зазвичай знаходиться тип особистості, для якої характерні затвердження чоловічої влади над жінками і підлеглими чоловіками, культ фізичної сили, схильність до насильства, емоційна невіразність і висока змагальність.

Витоки проблем гегемонії маскулінності та гіпермаскулінної поведінки знаходяться, на думку зарубіжних дослідників, у наступних принципах або нормах традиційної маскулінності: чоловік повинен уникати всього жіночого; чоловік повинен добиватися успіху і випереджати інших чоловіків; чоловік повинен бути сильним і не показувати слабкість; чоловік повинен бути сміливим і не боятися насильства [22].

У взаємодії *гетерогендерних груп* можна виокремити свої соціально-психологічні особливості, які пов'язані із:

- соціальною ідентичністю (ідентифікацією та усвідомленням належності до певної соціальної групи);
- міжгруповою диференціацією (у вигляді інгрупового фаворитизму);
- токенизмом (феноменом посідачів символічного права).

Окреслимо ті особливості соціальної ідентичності, які є важливими для характеристики гендерних груп в організаціях.

J. Turner зазначав, що в основі соціальної ідентичності знаходяться процеси соціальної категоризації як розділення соціальних об'єктів на такі, з якими особистість себе ототожнює (in-group), і такі, що складають групи інших (out-group) [26]. У випадку з гендерними групами в нормі (при адекватній гендерній ідентичності) інгрупа для жінок – це жінки, для чоловіків – чоловіки, аутгрупа для жінок – це чоловіки, для чоловіків – це жінки.

Одним з соціально-психологічних феноменів, пов'язаним з попереднім зауваженням, який проявляється саме в гетерогендерних колективах, є феномен міжгрупової диференціації у вигляді інгрупового фаворитизму.

Міжгрупова диференціація – це феномен міжгрупової взаємодії, що припускає різну оцінку членів своєї й іншої соціальної групи, різні емоції, які вони викликають, а також різну поведінку по відношенню до них. Цей ефект виникає в міжгруповій ситуації, в якій беруть участь люди, які усвідомлюють свою приналежність до певної соціальної (гендерної, вікової, професійної) групи [6, с. 97].

Міжгрупова диференціація проявляється двома шляхами: як інгруповий фаворитизм (перевага інгрупи) / аутгрупова дискримінація (зневага аутгрупи) і як аутгруповий фаворитизм / інгрупова дискримінація.

Тобто жінки і чоловіки в організаціях диференціюють свою взаємодію з представниками гендерної аутгрупи. Зазвичай це проявляється у вигляді інгрупового фаворитизму.

Інгруповий фаворитизм полягає в тенденції яким-небудь чином сприяти членам власної групи (in-group) на противагу членам іншої групи (out-group) [1].

Ми виходимо з припущення, що в окремих випадках гендерні групи в організації будуть демонструвати інгруповий фаворитизм у гендерній взаємодії, а в інших – аутгруповий фаворитизм.

Узагальнення досліджень проблеми інгрупового фаворитизму російських вчених В.С. Агеєва [1], О.А. Гулевич [6], Н.В. Неудачиної [14] та зарубіжних дослідників М. Varreto [17], М. Billig та Н. Tajfel [18], М. Cadini [20] дозволяє виокремити такі особливості цього феномену:

1) Групи більшості не проявляють особливо вираженого інгрупового фаворитизму, проте групи меншин демонструють зазвичай виразний дефаворитизм.

2) Коли статусні відмінності між групами визнаються справедливими обома сторонами (високостатусними і низькостатусними групами), ефект інгрупового фаворитизму виражені незначною мірою. Але як тільки виникає сумнів у справедливості існування статусних розходжень, інгруповий фаворитизм різко зростає, при цьому більшою мірою у членів групи, що володіють більш високим статусом.

3) Групове членство є більш важливою детермінантою стратегії взаємодії, ніж однакові погляди: досліджувані віддають перевагу навіть тим членам інгрупи, з якими були незгодні, і, навпаки, відмовляють в такий тим членам аутгрупи, з якими їх об'єднувала схожість точок зору.

4) Інгруповий фаворитизм і аутгрупова дискримінація проявляються на афективному, когнітивному та поведінковому рівнях:

- **Когнітивний рівень:** 1) відтворення найбільш сприятливої інформації про членів інгрупи, приписування їм більшої кількості та вираженості позитивних якостей та особливостей; 2) більш позитивна оцінка члена інгрупи, що критикує інгрупи, в порівнянні з критиком з аутгрупи.

- **Афективний рівень:** 1) більш позитивне емоційне ставлення до членів інгрупи в порівнянні з представниками аутгрупи.

- **Поведінковий рівень:** 1) більша довіра партнера по взаємодії, якщо він є членом інгрупи, а не аутгрупи; 2) виділення членам інгрупи більшої винагороди, більша допомога їм в порівнянні з членами аутгрупи; 3) більша кооперація при взаємодії з членом інгрупи; 3) використання при спілкуванні з членами інгрупи іншого комунікативного стилю, ніж при спілкуванні з членами аутгрупи.

Окремі дослідження гендерної взаємодії підтверджують наявність інгрупового фаворитизму у гендерних груп, однак, постає необхідність у проведенні спеціального дослідження соціально-психологічних особливостей інгрупового фаворитизму гендерних груп в організаціях.

Зазначимо лише, що інгруповий фаворитизм гендерних груп в організації має як свій позитивний, так і негативний вплив на гендерну взаємодію персоналу організацій.

Ще однією соціально-психологічною особливістю взаємодії гендерних груп в організації є *проблема посідачів символічного права*.

Як зазначалося вище, 0-10% персоналу однієї статі в організації є символічним рівнем представленості гендерної групи. Символічний рівень представленості – це так званий *токенізм* або *проформізм* – описаний в літературі як надання символічного права [8; 17; 25].

Токенізм у гендерній взаємодії персоналу організацій як явище має місце тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і працюють в моногендерних «чоловічих» колективах та організаціях і коли чоловіки працюють в «жіночих» колективах та організаціях. Наділені

символічним правом – це співробітники, які, попри отриманий доступ до організації, значно відрізняються від переважної більшості членів цієї організації.

Згідно концепції токенизму, на групову динаміку впливає пропорційне співвідношення в групі представників різних категорій (гендерних, вікових) [25]. Члени групи, які складають більшість, грають домінуючу роль в організації, а меншість – виразники якихось символів (токени або проформісти); через нечисленність токени більш помітні (на них постійно звертають увагу), їх характеристики постійно перебільшуються, а сприймаються вони вкрай стереотипно. Як правило, наділені символічним правом співробітники стають більшими прибічниками організаційних норм, ніж представники чисельної більшості.

В.А. Янчук визначає токенизм як символічну благодійність, яка використовується організаціями зазвичай у якості захисту від звинувачень у дискримінаціях жінок [16]. Тобто, жінки «символічно» долучаються до організацій, але в подальшому організації не вживають ніяких заходів задля досягнення гендерного паритету у кількості співробітників, розподілі посад, кар'єрному просуванні.

Як стверджує R.M. Kanter [25], посідання символічного права призводить радше до зміцнення бар'єрів між гендерними групами в організації, аніж до їхнього руйнування, оскільки різниця між посідачем символічного права і більшістю у виразності, стаючи одною єдиною відмінністю. Тож, до наділених символічним правом співробітників організації, нерідко ставляться як до представників своєї категорії тобто як до символів, а не як до індивідів. Посідач символічного права завжди перебуває в центрі уваги: всі помічають його чи її, але лише через те, що він чи вона відрізняється від основної маси співробітників своєю статтю. Таким чином, їхнє переживання помітності має двоїсту природу: вони гіперпомітні як представники своєї «категорії», але цілковито *непомітні* як індивіди.

Окрім всього, посідання символічного права є джерелом стресу: тягар, що його відчувають посідачі символічного права у сфері соціальних стосунків, призводить до психологічних стресів, навіть якщо ці особи досягають успіхів у трудовій діяльності. Незадовільні соціальні стосунки, розлади через суперечливість вимог, складність самовираження, почуття ніяковості та самозневаги – усе це розцінюється дослідниками як наслідки посідання символічного права.

Попередньо вважалось що «посідання символічного права» не залежить від того, до якої статі належать наділені символічним правом – чоловічої чи жіночої. Однак, подальші дослідження М. Кімела [8], М. Barreto [17], R.M. Kanter [25] засвідчили велику різницю між тією ситуацією, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права у переважно чоловічих організаціях, і ситуацією, коли чоловіки як посідачі символічного права перебувають у здебільшого жіночій професійній галузі та жіночих колективах.

Узагальнення цих досліджень дозволяє нам виокремити основні характеристики «токенів» чоловічої та жіночої гендерних груп. Порівняльний аналіз цих груп представлений у таблиці 1.

Таблиця 1.

Порівняльний аналіз посідачів символічного права («токенів») жіночої та чоловічої гендерних груп

Критерій порівняльного аналізу	Жіноча гендерна група («жінки-токени»)	Чоловіча гендерна група («чоловіки-токени»)
Професійна дискримінація	Негативна (виконання «емоційної роботи», секретарських та інших обслуговуючих функцій або так званого «гуманітарного сектору»)	Позитивна (при наймі на роботу, отриманні управлінських посад тощо)
Кар'єрне зростання	Майже не мають таких можливостей через сильну конкуренцію всередині чоловічої групи	Мають більші шанси зайняти керівну посаду в «жіночій» організації
Феномен «скляної стелі»	Знаходиться під прямим впливом	Не відчувають на собі його дії
Феномен «скляного ескалатору»	Не діє стосовно жінок	Є преференцією саме чоловічої групи, отримують значно більше шансів для просування, порівняно з жінками

Гендерний привілей гендерної групи	Чоловіки використовують його, «оберігаючи» своє місце роботи, посаду, можливості просування від жінок.	Чоловіки використовують «чоловічий гендерний привілей» на свою користь задля отримання місця роботи, посади, кар'єрного просування
------------------------------------	--	--

Отже, як видно з таблиці 1., чоловіки залишають при собі свій гендерний привілей, входячи до професійної сфери, в якій превалюють жінки: це перетворюється на перевагу всупереч їхній чисельній обмеженості.

К. Вільямс [цит. за 8] було встановлено, що загалом чоловіки зазнають позитивної дискримінації потрапляючи до сфер професійної діяльності, які традиційно вважаються жіночими. Виявляється, що чоловіки, які виконують жіночу роботу, можуть мати менші заробітки, порівняно із чоловіками, які працюють у тих сферах, де домінують представники чоловічої статі, але вони заробляють більше і просуваються швидше, ніж жінки у тій самій галузі.

Отже, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права, чоловіки зберігають своє кількісне переважання і мають змогу оберігати свій гендерний привілей, обмежуючи доступ жінок до цього місця роботи, їхнє просування й набуття досвіду. Якщо ж чоловіки стають посідачами символічного права, вони використовують свій гендерний привілей для швидкого просування нагору службовими сходами.

Але чоловіки, справді, відчувають на собі деякі негативні наслідки, в особливості в тому, що стосується їхніх контактів із загалом. Чоловіки, які зазнали невдачі в професійній діяльності, з точки зору інших «втрачають свою стать»: їх перестають вважати справжніми чоловіками. Жінки, натомість, зазнавши успіху, «втрачають свою стать». Бути компетентним, напористим і амбіційним на робочому місці може означати в разі чоловіків водночас і гендерно прийнятну, і гендерно відповідну властивість, але може виявитися гендерно невідповідним, а, отже, і гендерно неприйнятним чинником для жінок, з огляду на згубний характер його впливу на відчуття ними своєї жіночості.

Висновки. Отже, проведений нами теоретичний аналіз соціально-психологічних особливостей гендерних груп як суб'єктів гендерної взаємодії в організації показав, що відмінності у взаємодії чоловічої гендерної групи і жіночої гендерної групи як в інгрупі так з аутгрупою обумовлені нормами чоловічої або жіночої гендерної ролі, гендерними стереотипами щодо особливостей професійної діяльності чоловіків і жінок, гендерним складом організації та колективу (моногендерні або гетерогендерні колективи), наявністю або відсутністю токенизму та інгрупового фаворитизму, які виступають механізмами цієї взаємодії.

Література

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: МГУ, 1990. С. 6-84, 95-102.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2002.
3. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор / Р. Анкер // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. ред. Е.Б. Мезенцева. – М., 2002. – С. 299-328.
4. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій (Навчально-методичний посібник) / Укл. Л.М. Артеменко. – Чернігів, 2008. – 54 с.
5. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві // За ред. Ю.І. Саєнка. - Київ: ВАІТЕ, 2007. - 143 с.
6. Гулевич О.А. Межгрупповая дифференциация: условия возникновения и последствия / О.А. Гулевич // Социальная психология: актуальные проблемы исследований / Под ред. Е.П. Белинской. – М.: Фонд Л.С. Выготского, – 2008. – С. 97-14.
7. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М.: МГУ, 1979. – С. 5-49.
8. Досина Н.В. Компонент согласия во взаимодействиях гендерных групп: когнитивный подход к анализу / Н.В. Досина // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия социальные науки, 2011. – №

- 3(23). – С. 14-19.
9. Кіммел М. Гендероване суспільство / М. Кіммел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
 10. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
 11. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполютипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 82-26. – С. 75-81.
 12. Микляева А.В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования: Монография / А.В. Микляева, П.В. Румянцева. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. – 118 с.
 13. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.: ”Центр учбової літератури”, 2008. – 688с.
 14. Неудачина Н.В. Феномен группового меньшинства и проблема его возникновения в естественных условиях / Н.В. Неудачина // Журнал практического психолога. – 2007. – вып. 5 – С. 115-128.
 15. Реуцкий, М.В. Феноменология стилей руководства (по классификации Е. Туник) : гендерный и комбинаторный аспекты [Текст] / М. В. Реуцкий // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2008. – № 10. – С. 13-18.
 16. Янчук В.А. Введение в современную социальную психологию : Учебное пособие для вузов / В.А. Янчук. – Мн.: АСАР, 2005. – 768 с.
 17. Barreto M., Ellemers N., Palados M.S. The backlash of token mobility: the impact of past group experiences on individual ambition and effort // Personal and Social Psychology Bulletin. 2004. Vol.30. P.1433-1445.
 18. Billig M., Tajfel H. Social categorization and similarity in intergroup behavior // European Journal of Social Psychology. 1973. Vol. 3. Is. 1. P. 27–52.
 19. Brewer M.B. In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis // Psychological Bulletin. 1979. Vol. 86. Is. 2. P. 30
 20. Cadini M., Reggiori C Discrimination of a low-status outgroup: the role of ingroup threat // European Journal of Social Psychology. 2002. Vol.32. P.501-515.
 21. Collinson D.L., Hearn J. Breaking the Silence: On Men, Masculinities and Managements // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 75-86
 22. Connell R.M. Masculinities – Berkley, University of California press, 1995. – 255 p. – p. 67-92
 23. Fletcher J.K., Ely R.J. Introducing Gender: Overview // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – p. 3-9
 24. Holvino E. Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies // Gender, Work and Organization. Vol. 17 No. 3 May 2010
 25. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
 26. Turner J. Social Categorization and Self-concept: A social cognitive theory of group behavior // Advances in group processes. London, 1985. P 77-121.